

- витрати на утримання 1 світлоточки є найбільшими у м. Севастополь (424,2 грн.) і Одеській (369,6 грн.) обл., найменшими – у Закарпатській (82,9 грн.) та Дніпропетровській (104,1 грн.) обл.;

- вартість електроенергії, спожитої на 1 світлоточку є максимальною у Тернопільській обл. (322,0 грн.) та м. Севастополь (268,0 грн.), мінімальною – у Полтавській (45,8 грн.) та Чернігівській (70,2 грн.) обл.

Покращення економічних показників зовнішнього освітлення можливо шляхом створення конкурентних умов, які поки що не є достатньо розвинутими, оскільки 69% підприємств цієї сфери є комунальними. Залучення в сферу утримання об'єктів зовнішнього освітлення підприємств інших форм власності на умовах державно-приватного партнерства дозволить:

- покращити динаміку впровадження енергозберігаючих джерел світла,
- зменшити тиск на місцеві бюджети,
- забезпечити модернізацію та переоснащення мереж зовнішнього освітлення,
- покращити економічні показники сфери міського благоустрою.

## **ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МОТИВАЦІЯ ТРУДОВИХ ПРОЦЕСІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Т. Є. ОДАРЕНКО, к. е. н., Т. М. КОЛЕСНИК, к. е. н.

*Харківський національний університет міського господарства  
імені О. М. Бекетова  
odarka-92@mail.ru*

Сучасний етап ринкових умов господарювання вимагає підвищення рівня організації трудових процесів. Реагуючи на це, економічна теорія все більше уваги приділяє мотивації та стимулюванню праці. Ще Ф. Тейлор у своїх працях використовував основні методи зв'язку виробництва з процесами його організації. Ці методи: раціоналізація трудових процесів, науково обгрунтоване планування виробництва, його точність, облік, профнавчання та відбір, диференційована система оплати праці та ін.

Узагальнення спеціальної літератури показує, що організація праці визначає такі основні напрямки:

- вдосконалення форм розподілу і кооперації праці;
- поліпшення організації та обслуговування робочих місць;
- вдосконалення практики нормування праці;
- підготовка та підвищення кваліфікації кадрів;
- створення сприятливих умов праці;
- зміцнення дисципліни праці, розвиток творчої ініціативи трудящих і т.д.

Але, при всьому цьому, слід підкреслити, що істотний економічний і соціальний ефект від вдосконалення організації праці досягається при комплексному впровадженні зазначених вище напрямків, а також має розглядатися через призму мотиваційного процесу та стимулювання працюючих з урахуванням ефективної організації праці на підприємстві.

Нормування праці завжди в центрі уваги керівників і спеціалістів підприємств. У ньому відбивається основа організації праці та заробітної плати, планування, елемент регулювання заробітної плати.

Роль функції норми праці як міри трудової діяльності кожного працівника, а також про рівень інтенсивності і темпу його роботи незмінно зростає. Тільки раціональне використання трудових витрат дозволить ефективно організувати виробничий процес на підприємстві.

Функція нормування праці як міри його оплати з переходом на ринкові відносини стає переважно функцією підприємства, а не держави, що характерно для адміністративної економіки. Керівник підприємства самостійно вибирає форми і системи оплати праці, встановлює працівникам конкретні тарифні ставки, відрядні розцінки, премії, надбавки і доплати, які обов'язково закріплюються в колективному договорі підприємства з дотриманням норм і гарантій, які передбачені законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами.

На сьогоднішній день потрібен перегляд усталених раніше понять і визначень. Таких як «норма», «норматив». У нових умовах господарювання перед нормуванням праці більш відчутно постає проблема диференціації норм праці. Так, у ряді виробництв, для учнів і працівників передпенсійного віку встановлюють пільгові норми праці. Вочевидь, що такі зміни необхідні і повинні відображатися в системі норм праці. Актуальною є диференціація норм праці за показниками якості продукції. Тобто на один виріб або операцію при різних показниках якості встановлюються різні норми часу і розцінки. У цьому випадку на відміну від диференціації премій випуск якісної продукції комплексно забезпечується змінами в нормуванні,

організації праці і системах оплати. При цьому істотно видозмінюється практика стимулювання виробництва продукції високої якості, коли на її випуск планується фонд преміювання, але не додається робочий час, коли прагнення до випуску якіснішої продукції додає зростання інтенсивності та напруженості праці.

Науково обґрунтована організація заробітної плати дозволяє правильно оцінити трудовий внесок кожного працівника в результати господарювання, нараховувати зарплату працівникам відповідно до якості їхньої праці, вкладеного в виробництво продукції. Така оцінка забезпечується за допомогою 4-х основних елементів:

- тарифна система, завдання якої полягає в оцінці складності і напруженості праці, а також загальної значущості сфер її застосування;
- система преміювання, завданням якої є оцінка раціонального використання коштів праці та робочого часу;
- система заохочень: доплат, надбавок, яка полягає в оцінці особистісних якостей працівника, які впливають на кінцевий результат діяльності підприємства;
- система спеціальних премій (одноразових) для оцінки особливих досягнень або особливих аспектів діяльності працівників.

Перераховані елементи в поєднанні з певним порядком преміювання та обліку його результатів утворюють певні системи заробітної плати, завдання яких полягає в оцінці трудового вкладу того чи іншого працівника шляхом порівняння досягнутих результатів роботи з нормативними. Ці елементи беруть участь у визначенні належних працівникові грошових виплат, тобто його заробітної плати.

На сьогоднішній день треба активно впроваджувати і переходити на більш сучасні гнучкі форми оплати праці. При розгляді даного питання реальну цінність набуває використання зарубіжного досвіду матеріального стимулювання праці. Тому у вітчизняній економіці останнім часом все більше застосування знаходять сучасні форми організації праці, приділяється увага питанням мотивації. Стимулювання має вирішальне значення для співробітників з точки зору задоволення їх внутрішніх потреб. Вища ступінь задоволення потреб співробітників досягається визнанням та оцінкою їхньої праці, які можуть бути як матеріальними, так і моральними, або тими й іншими одночасно.

Умови преміювання являють собою показники, досягнення яких дає

підставу для виплати премії. Розмір премії залежить від показників преміювання, їхнього рівня, динаміки і т.д.

Проведений аналіз декількох підприємств Харкова показав, що заробітна плата співробітників безпосередньо не залежить від діяльності підприємства, що не стимулює їх до високопродуктивної праці або ж на підприємстві відсутня система преміювання.

Нами пропонується для розрахунку щомісячної винагороди працівників брати до уваги два показники: постійний - значущість і роль підрозділу в діяльності підприємства; змінний - ступінь участі в конкретних операціях, що проводяться підприємством протягом місяця, і формуванні прибутку. Розрахунок розміру виплати місячної винагороди працівникам на підприємстві пропонуємо здійснити на підставі найбільш поширеною серед колективних методів стимулювання - системи Скенлона. В основі даної системи покладено принцип стимулювання персоналу на основі нормативу витрат на заробітну плату у вартості готової продукції.

Перевагою даної системи преміювання є залежність щомісячної премії працівникам підприємства від результатів діяльності підприємства. Це, з одного боку, дасть їм необхідну мотивацію, яка дозволить перейнятися «духом» підприємства, а з іншого - безпосередньо впливає на підвищення обсягу продажів продукції підприємства. У підсумку весь комплекс зазначених заходів: нормування процесів праці, раціональна організація праці, організація оплати праці та стимулювання дозволять значною мірою підвищувати ефективність виробництва, результативність праці кожного працівника на його робочому місці, що в свою чергу, забезпечить взаємозв'язок оплати праці з ефективністю виробництва та з діяльністю підприємства в цілому.

## **СИСТЕМНИЙ ПІДХІД ДО АМОРТИЗАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВ ВКГ**

І. В. ПОКУЦА, асистент

*Харківського національного університету міського господарства  
імені О. М. Бекетова*

Проблема системного підходу до планування капітальних ремонтів основних засобів на підприємствах водопровідно-каналізаційного господарства (ВКГ) безпосередньо пов'язана з сучасним станом управління